L'APPUI

Volume 28 Numéro 2 Novembre 2011

Mot du Président

Bonjour à tous, il me fait toujours plaisir de communiquer avec vous par l'entremise de notre journal, 2eme numéro.

Pour commencer, je voudrais sincèrement remercier tous les membres qui sont venus voter en si grand nombre. Votre taux de participation (+ de 50%) ferait rougir nos gouvernements!

Un gros merci aux candidats M. Daniel Guenette et M. Angelo Scarano pour leur participation et leur volonté à vouloir s'impliquer syndicalement.

Enfin, au nom de l'exécutif, je tiens à remercier le président sortant, M. Jacques Légaré, pour les années de service et pour son implication. Nous lui souhaitons tous une bonne retraite syndicale.

En ce qui nous concerne, le comité exécutif, nous remercions les membres de nous faire confiance. Nous allons veiller à la bonne marche syndicale et à la défense des droits des travailleurs.

Merci et bonne lecture

Christian Trudeau, Président du SCFP 2222

SCFP local 2222 SSSPI

JOURNAL

DES EMPLOYÉES

ET EMPLOYÉS

DE LA SECTION

LOCALE 2222

DU SCFP-FTQ

514-498-9616

Dans ce numéro :

Communiqué du CPSS	2
Pensez-y bien !	3
Flash-info	4-5
Mot du V-P/ CSST Droit de refus	6
C'est dans la convention	7
Général	8

JACQUES LAMARRE + ASSOCIÉS

Programme d'aide aux employés

514-257-7393

1 800 361-2433

FLASH-NÉGO

Le 2 novembre 2011

--La nouvelle convention collective 2010-2015 en application--

Le 28 septembre 2011, nous vous informions que la convention collective avait été signée par la partie patronale ainsi que par vos représentants syndicaux du comité de négociation du Conseil provincial du soutien scolaire.

Malgré ce fait pour être valide, la convention collective doit être **signée par l'ensemble des parties représentées**. Et ce lundi 31 octobre 2011, la ministre de l'Éducation en apposant sa signature officialise l'entrée en vigueur de celle-ci.

Maintenant, à quel moment entreront en vigueur les changements apportés à cette convention collective?

— Les dispositions de la convention collective sont entrées en vigueur le 31 octobre dernier.

— Notre nouveau salaire, ainsi que les primes et suppléments nous seront versés au plus tard 60 jours après le 31 octobre 2011.

Qu'est-ce qui est rétroactif et quand le recevrons-nous?

Les dispositions suivantes prennent effet à compter du 1er avril 2010 :

1— Temps supplémentaire

2— Primes (Prime de soir, prime de nuit, prime d'horaire brisé, prime pour responsabilité additionnelle, prime de chef d'équipe, vérification des fournaises)

3— Taux et échelles de salaire, y compris l'indemnité de sécurité d'emploi, la prestation d'assurance salaire incluant celle versée par la CSST, SAAQ, les jours de maladie payables au 30 juin de chaque année, etc.

Vous recevrez dans les prochaines semaines votre nouvelle convention collective.

Bonne lecture!

Le comité de négociation (À la table sectorielle)

Marie-Claude Cadieux (Porte-parole et conseillère syndicale au SCFP)
Sylvain Ladouceur (Président du CPSS SCFP Section locale 4296)
Chantal Tremblay (Région de Québec SCFP Section locale 1296)
Huguette Blais-Farley (Région Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec SCFP Section locale 1911)

Pensez-y bien

Plusieurs membres ne s'y retrouvent pas toujours avec notre charabia syndical, et confondent statuts, ententes locales et convention collective. Voici en quelques mots la différence entre ces trois documents avec lesquels votre exécutif travaille.

Les statuts sont les règles de base qui régissent le fonctionnement de votre section locale. Ce sont les statuts qui décrivent par exemple le rôle de chacun des membres de l'exécutif, déterminent les règles d'élections, déterminent la façon dont les budgets doivent être gérés, etc.… C'est ni plus ni moins que notre mode d'emploi. Nous devons nous y conformer. Toutes modifications aux statuts doivent être votées et acceptées en assemblée générale, et ces modifications doivent ensuite être validées par le SCFP national. Tant que cette dernière étape n'est pas complètement franchie, les anciens statuts prévalent.

Les ententes locales servent principalement à préciser, à clarifier et à ajuster certaines dispositions de la convention collective aux réalités propres à chaque commission scolaire. Les ententes concernant les vacances, les congés spéciaux, les locations de salle, les uniformes, les horaires sont toutes traités ici, localement.

La convention collective est le contrat de travail entre le gouvernement et les employés membres du SCFP/FTQ des commissions scolaires francophones du Québec.
Elle classifie les corps d'emploi, détermine les salaires, régit les règles d'ancienneté, détermine les conditions de travail, les avantages sociaux, les règles de griefs, la sécurité d'emploi, etc.

La convention a pour but d'établir des rapports ordonnés entre les parties, de déterminer les conditions de travail des personnes salariées ainsi que d'établir des mécanismes appropriés pour le règlement des difficultés qui peuvent survenir.

En espérant avoir réussi à vous éclairer un peu…

FLASH-INF0-FLASH-INFO-FLASH-INFO

*** Nous aimerions faire un retour rapide sur le tournoi de golf organisé par votre exécutif en collaboration avec le club social du 550. Quelle belle journée! Le soleil et la bonne humeur étaient au rendez-vous. Mille fois merci à toutes celles et ceux qui nous ont honoré de leur présence et un merci tout spécial à tous nos bénévoles qui ont fait de cette journée un grand succès. À la prochaine!

*** Vous avez la responsabilité de vérifier les listes d'ancienneté qui sont publiées par la CSPI. Que ce soit la liste des permanents ou celle des temporaires, vous devez vous assurer que votre nom y figure et que les renseignements qui s'y trouvent sont exacts. Pour des corrections ou des questions, communiquez avec les responsables dont les noms apparaissent sur la page couverture des listes.

*** Nouvelle firme pour le programme d'aide aux employés

Depuis plusieurs années, la Commission scolaire de la Pointe de l'île offre à ses employés un programme d'aide aux employés. Veuillez prendre note qu'à compter du 1er octobre 2011, c'est la firme Jacques Lamarre + Associés qui offrira les services professionnels du programme d'aide aux employés.

Le service de réception des appels est ***accessible 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, 365 jours par année. Les services du PAE respectent les principes de confidentialité, d'anonymat et de volontariat.*** Aussi, afin de présenter de façon plus détaillée l'ensemble des services offerts par le biais du PAE, un dépliant d'information sera disponible prochainement. Pour contacter le programme d'aide aux employés nous vous invitons à composer les numéros :

514-257-7393 ou 1 800 361-2433

ou au :

www.jacqueslamarre.com

FLASH-INF0-FLASH-INFO-FLASH-INFO

*** La Commission des lésions professionnelles (CLP) a récemment rendu quelques décisions sur l'admissibilité en preuve de pages FACEBOOK; il peut parfois être utile pour étayer sa preuve de produire le contenu de pages de réseaux sociaux, tel FACEBOOK. Puisque les informations publiées dans ces pages personnalisées sont PUBLIQUES, toutes les parties impliquées dans un litige peuvent les consulter librement et se servir des renseignements qui s'y trouvent.

Une travailleuse victime de harcèlement de la part de son employeur a récemment mis en preuve une page FACEBOOK qui contenait des commentaires de collègues, ce qui venait renforcer sa preuve. En revanche, un employeur a mis en preuve la page FACEBOOK d'un travailleur qui contenait des images de ce dernier s'adonnant à des sports nautiques au Mexique, alors qu'il était en arrêt de travail à la suite d'une lésion professionnelle.

Bref, de plus en plus d'employeurs consultent les pages FACEBOOK de leurs employés ou celles de ceux qu'ils souhaitent embaucher. Il est primordial d'être prudent avec les informations que l'on divulgue sur internet. Sachez que même si vous retirez des éléments de votre page, si quelqu'un en a fait une copie, il pourra s'en servir à sa guise.

PRUDENCE !!! (Extrait du Monde Ouvrier, octobre 2011, page 9)

*** La ville de Montréal, arrondissement Montréal-Nord, accordera dorénavant du temps d'entretien dans tous les établissements ou il y a des locations. Un pas de plus vers l'harmonisation des ententes de location avec tous les arrondissements. N'hésitez pas à nous faire connaître tout retard dans l'application de ces heures d'entretien ou si votre établissement n'en bénéficie pas.

Mot du v-p / csst

Qu'est-ce que le droit de refus?

Il arrive qu'un membre manifeste le désir de recourir au fameux droit de refus. Mais qu'est-ce que ce droit de refus et qu'implique-il ? Voici donc ce que stipule la Loi sur la Santé et la Sécurité du Travail (LSST), chapitre 3, section 1, articles 12 à 31 inclusivement.

Que peut faire le travailleur? *Selon la loi, un travailleur a le droit de refuser d'exécuter un travail qui présente un danger pour lui ou pour une autre personne. Il ne peut pas exercer ce droit si le refus met en péril la vie, la santé ou l'intégrité physique d'une autre personne (ex. : un pompier en service). Il doit aviser immédiatement son supérieur (ou un représentant de l'employeur), et lui donner les raisons de son refus de travail. Il doit rester disponible sur les lieux de travail, pour exécuter d'autres tâches, s'il y a lieu.*

Que doit faire l'employeur? *L'employeur convoque le représentant du travailleur (représentant à la prévention, représentant syndical ou travailleur désigné). L'employeur et le représentant du travailleur examinent la situation et proposent des solutions pour apporter des corrections.*

En désaccord? *Si l'employeur et le représentant du travailleur ne s'entendent pas sur le danger ou la solution, ils peuvent demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST. Si le travailleur croit que le danger est toujours présent, il peut maintenir son refus et demander l'intervention d'un inspecteur de la CSST. L'inspecteur de la CSST détermine si le danger justifie le refus. Sa décision prend effet immédiatement. Elle doit être suivie même si les parties ne sont pas d'accord. L'employeur et le travailleur, ou son représentant, peuvent toutefois demander une révision de la décision auprès de la CSST.*

Que savoir d'autre sur le droit de refus? *Dans certaines circonstances, l'employeur peut demander à un autre travailleur de remplacer le travailleur qui exerce son droit de refus. Il doit informer le remplaçant du refus des motifs du refus. Ce travailleur peut alors accepter ou refuser d'exécuter le travail.*

Le travailleur ne peut pas être congédié parce qu'il exerce son droit de refus. Il continue de recevoir son salaire et aucune sanction ne peut lui être imposée. Si l'employeur considère que le travailleur abuse de ce droit, c'est lui qui doit en faire la preuve.

Tiré du site internet suivant :www.csst.qc.ca/travailleurs/droits_obligations/droit_refus.htm

N'hésitez jamais à communiquer avec moi pour toute question concernant la CSST.

Prudence au travail !

Serge Roberge, Vice-président / CSST

c'est dans la convention...

Il n'est pas facile de connaître notre convention collective et nos ententes locales. Et souvent, même si on en connaît une partie, il est souvent difficile de comprendre toutes les interprétations possibles d'un article. C'est en fouillant et en se questionnant que l'on finit par s'y retrouver. Mais lire une convention collective peut devenir ennuyant. C'est pourquoi nous vous proposons de vous amusez tout en vous instruisant!

À compter de cette parution, vous trouverez à la fin de cet article une question QUIZ. Nous vous invitons à devenir vos propres délégués syndicaux et à fouiller dans vos exemplaires de convention collective, et surtout dans vos livres d'ententes locales afin de trouver la réponse du QUIZ. Discutez-en entre vous , demandez l'avis de différents collègues, qu'ils soient du même corps de métier ou non. La réponse sera publiée dans cette chronique lors de la prochaine parution. Nous tenterons de vous soumettre des questions qui nous sont effectivement posées et qui pourront répondre à certaines de vos interrogations. Nous souhaitons surtout créer chez vous l'envie d'ouvrir ces documents qui trainent dans vos bureaux, et qui servent d'outil de travail quotidien à votre exécutif. Amusez-vous bien !

La commission scolaire accorde des congés payés autres que les vacances dans diverses situations. Voici donc quelques exemples de ces congés spéciaux.

Si vous vous mariez, vous pourrez prendre 7 jours consécutifs ouvrables ou non, incluant le jour des noces. Mais s'il s'agit de votre enfant, vous n'aurez droit à une journée de congé que si la cérémonie se déroule un jour ouvrable travaillé. **5-1. 01 a) et b)**

Si vous devez vous absenter parce que votre conjoint(e) a un rendez-vous médical, vous pourrez bénéficier d'un congé de force majeure si vous présentez une pièce justificative. Mais si vous accompagnez votre mère pour les mêmes raisons, et qu'elle n'habite pas chez vous, vous ne pourrez profiter de ce congé.

5-1.01 g) point 5

Si vous êtes cité à comparaitre comme accusé, votre journée vous sera payée comme force majeure sur présentation de pièce justificative (1) . Par contre, si vous êtes appelé à témoigner dans une cause ou vous n'êtes pas partie, vous serez payé sans qu'une force majeure ne vous soit retirée, mais vous devrez présenter une pièce justificative et vous devrez verser à la commission scolaire tout montant que vous percevrez de la cour comme juré ou témoin. (2) (1) **5-1.01 g) point 6**

(2) **Convention collective 5-1.04** *La personne salariée, appelée comme témoin dans une cause où elle n'est pas partie ou comme juré, bénéficie d'un congé sans perte de traitement. Cependant, elle doit remettre à la commission, sur réception, l'indemnité de traitement qu'elle reçoit à titre de salaire de par ses fonctions de juré ou de témoin.*

QUESTION QUIZ !

Gaston est temporaire, et il remplace un concierge de soir pour les 4 prochains mois. Il fait 50% dans une école et 50% dans une autre. A-t-il le droit de faire des locations? Et dans quelles proportions? 50% dans une et 50% dans l'autre? Bonne recherche! Réponse dans la prochaine parution.

Mot du président sortant

Confrères, consœurs, je tiens a remercier tout ceux et celles qui m'ont donner leur appuie pendant les dix dernières année. En ce qui me concerne le temps était venu pour moi de tirer ma révérence. Je fait cette démarche en toute sérénité et je vais mettre d'autre objectif de ma vie en prééminence. Merci encore une fois a tout ceux qui m'ont supporté .
Syndicalement votre pour une dernière fois..... Jacques Légaré

Assemblée Générale

Nous profitons de cette publication pour vous rappeler toute l'importance d'être présent lors de la prochaine assemblée générale qui se tiendra le mardi 6 décembre prochain à la polyvalente d'Anjou. Nous y tiendrons des élections pour le poste de secrétaire-trésorier et nous vous déposerons également le livre des demandes pour les négociations locales. Vous aurez à voter pour son adoption. Nous vous ferons parvenir une copie de ces demandes en meme temps que l'ordre du jour. Vous aurez ainsi le loisir d'en prendre connaissance avant l'assemblée générale.

De plus , si vous désirez poser votre candidature pour le poste de secrétaire-trésorier, vous devrez être présent et emmener avec vous tous vos supporteurs!

Mot du directeur

J'espère que vous avez apprécié ce deuxième numéro. Plusieurs idées de chroniques sont dans l'air. Nous avons eu une rentrée mouvementée, alors voilà pourquoi la parution fut légèrement retardée. Le site internet du www.scfp2222.com est mis à jour le plus souvent possible, mais l'administration locale n'est pas encore complétée. Je brule d'impatience de le moderniser! Nous souhaitons en faire un outil de communication de premier choix! Vos commentaires seront, comme toujours, les bienvenus.

Erick Marcil, Directeur du SCFP 2222